Analisis Penunjang Keputusan Penerapan *Quality of Work Life* dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan

Anggraini Sukmawati[1], Lucia Cyrilla[2], Susan Andriana[3]

[1]Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB
[2]Departemen Ilmu dan Teknologi Produksi Ternak Fakultas Peternakan IPB
[3]ESQ Leadership Center

ABSTRACT

Ever since the concept of Quality of Work Life (QWL) was first used over 30 years ago, arrange of definition and theoretical constructs have succeeded each other with the aim of mitigating the many problems facing the concePT This study was aimed to improve employees motivation by implementing QWL programs in the cattle fattening industry as a case study. The research showed that according to Analytical Hierarchy Process (AHP), priority of main factors are: (1) participative job design; (2) democratic supervision; (3) participation on profit sharing; (4) quality circle; (5) participation in decision making process. Results of this analysis indicated that the formal program was suggested as a strategic alternative in implementing QWL. This finding contributes to operationalization of the QWL theory. Drawing on the dependent nature of employees and organizations, the implication are that the organization must provide support structures, such as employee development and career advancement opportunities, when seeking to transform the QWL. In this way, it can improve working conditions, achieve higher motivation from individual employees, and thus improve the performance of the organization.

Keywords: Proses Hierarki Analitik*, Job Design,* Motivasi*,* Partisipasi*, Quality of Work Life, Quality Circle.*

PENDAHULUAN

Terdapat relasi yang kompleks antara individu dan pekerjannya yang senantiasa menjadi kajian yang menarik bagi sejumlah pakar manajemen sumber daya manusia (SDM).

Karena secara alamiah kepuasan bersifat tidak stabil dan dinamis, maka *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu pendekatan terhadap motivasi yang banyak dikaji. Di samping itu, QWL berperan dalam meningkatkan kinerja, menurunkan tingkat inflasi, merupakan salah satu penerapan demokrasi industrial, dan meminimalkan pemogokan kerja. Tujuan mendasar dari penerapan QWL adalah mengembangkan pekerjan dan kondisi kerja terbaik bagi karyawan dan kesehatan ekonomi organisasi. QWL merupakan dimensi yang krusial dari kinerja karyawan, karena terbukti berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan (Beh dan Rose, 2007).

Merupakan prasyarat penting bagi penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan melibatkan antarorganisasi dan antarindustri. SDM merupakan sumber daya paling strategis yang menentukan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu perusahaan. SDM, dalam hal ini karyawan, merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, karena tanpa mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Meningkatnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh peningkatan motivasi karyawan tersebut. Motivasi penting karena dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya oleh kebutuhan akan materi (faktor *hygiene*), tetapi juga kebutuhan terhadap pencapaian pekerjaan yang berarti (faktor motivator).

Seorang manajer dalam memotivasi karyawannya harus mengetahui kebutuhan yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari. Oleh karena itu pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan merupakan kunci dari proses motivasi.

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut ialah dengan cara pemenuhan kualitas kehidupan kerja mereka ke arah yang lebih